# Manual de actuación anarcosindicalista en el ámbito deportivo

## Justificación

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas, partimos de una realidad evidente: el deporte, lejos de ser un espacio neutro, reproduce muchas de las dinámicas de explotación, jerarquía y abuso presentes en el resto de la sociedad.

En el ámbito deportivo —desde el fútbol base hasta el alto rendimiento— observamos de forma sistemática:

- Relaciones de poder verticales incuestionadas
- Precariedad laboral en técnicos y personal auxiliar
- Falta de voz real de los deportistas
- Normalización del abuso físico y psicológico
- Mercantilización del cuerpo y del rendimiento

El modelo dominante convierte a los deportistas en recursos, a los entrenadores en ejecutores de decisiones externas y a los clubes en estructuras jerárquicas donde prima el resultado sobre las personas.

Frente a esto, como colectivo, defendemos que el deporte puede y debe organizarse bajo otros principios:

- La dignidad de quienes lo practican
- La toma de decisiones colectiva
- La autogestión de los espacios deportivos

- La defensa activa frente a cualquier forma de abuso

Este manual nace como una herramienta práctica. No pretende ser un texto teórico, sino una guía aplicable para transformar la realidad inmediata de equipos, clubes y espacios deportivos.

# 1. Principios básicos

Los principios no son un elemento decorativo. Son criterios operativos que deben guiar cada decisión, cada entrenamiento y cada conflicto.

## 1.1 Apoyo mutuo frente a competitividad destructiva

El deporte actual fomenta una competitividad que rompe vínculos, genera individualismo y debilita al colectivo.

Como colectivo:

- Entendemos el rendimiento como una construcción colectiva
- Rechazamos dinámicas que enfrenten a compañeros de forma innecesaria
- Priorizamos el crecimiento del grupo sobre el éxito individual aislado

Aplicación práctica:

- Evitar comparaciones constantes entre deportistas
- Reforzar dinámicas de cooperación en entrenamientos
- Compartir conocimientos y experiencias entre compañeros

## 1.2 Horizontalidad en la toma de decisiones

La figura del entrenador como autoridad incuestionable es una construcción cultural, no una necesidad funcional.

La horizontalidad no implica ausencia de organización, sino:

- Reparto del poder
- Participación activa
- Transparencia en las decisiones

Aplicación práctica:

- Reuniones periódicas donde los deportistas puedan opinar
- Explicación abierta de decisiones técnicas

- Posibilidad de cuestionar sin represalias

El entrenador no desaparece, pero deja de ser un mando para convertirse en un facilitador.

## 1.3 Autogestión

La autogestión implica que el propio colectivo asume la responsabilidad de organizar su actividad.

Esto supone:

- Reducir dependencia de estructuras externas
- Aumentar la autonomía del grupo
- Generar compromiso real

Aplicación práctica:

- Participación del equipo en planificación básica
- Organización colectiva de horarios, normas internas y dinámicas
- Implicación en decisiones logísticas cuando sea posible

## 1.4 Defensa activa de derechos

No basta con conocer los derechos: hay que ejercerlos.

En el deporte, muchas vulneraciones se normalizan:

- Entrenar lesionado
- Cobrar tarde o no cobrar
- Aceptar condiciones abusivas “por oportunidad”

Como colectivo:

- Identificamos estas situaciones como conflictos, no como normalidad
- Actuamos colectivamente ante ellas

Aplicación práctica:

- Informar al grupo sobre sus derechos
- No afrontar conflictos de forma individual

- Priorizar respuestas colectivas

## 1.5 Rechazo de abusos de poder

El abuso en el deporte puede ser:

- Físico (sobrecarga, negligencia médica)
- Psicológico (humillaciones, presión extrema)
- Estructural (decisiones arbitrarias, represalias)

Como colectivo:

- No legitimamos estas prácticas bajo ningún resultado
- Entendemos que el rendimiento no justifica el abuso

Aplicación práctica:

- Señalar comportamientos abusivos
- Generar espacios seguros para denunciarlos
- Actuar colectivamente ante ellos

## Cierre del punto 1

Estos principios no son negociables si se pretende construir una práctica deportiva coherente con valores anarcosindicalistas.

Son el filtro a través del cual deben pasar:

- Las decisiones técnicas
- La gestión del grupo
- La respuesta ante conflictos

Sin esta base, cualquier intento organizativo se acaba integrando en el modelo dominante.

# 2. Organización interna

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas, entendemos que la organización interna no es solo una cuestión de eficiencia, sino de poder.
La forma en que se estructura un equipo determina quién decide, quién obedece y quién asume las consecuencias.

Por eso, la organización debe diseñarse conscientemente para evitar reproducir jerarquías tradicionales y fomentar dinámicas colectivas reales.

Este apartado afecta directamente tanto a deportistas como a técnicos deportivos, ya que ambos forman parte del mismo ecosistema y deben romper con roles rígidos heredados.

## 2.1 Superar la estructura jerárquica clásica

El modelo dominante en el deporte es vertical:

- Directiva ↠ entrenador ↠ jugadores

Este esquema concentra la toma de decisiones en pocos actores y deja al resto en una posición pasiva.

Como colectivo:

- Cuestionamos esta estructura
- Redistribuimos la capacidad de decisión
- Generamos espacios donde todas las partes tengan voz

Aplicación práctica:

- Evitar que todas las decisiones pasen exclusivamente por el entrenador
- Crear espacios donde deportistas y técnicos puedan intervenir
- Identificar qué decisiones pueden ser colectivas y cuáles requieren responsabilidad técnica

## 2.2 La asamblea como herramienta central

La asamblea es el mecanismo principal de organización horizontal.

No es un trámite, es el espacio donde:

- Se comparten problemas
- Se toman decisiones
- Se construye el grupo

Debe incluir:

- Deportistas
- Técnicos deportivos
- (Cuando tenga sentido) otros trabajadores del entorno deportivo

Aplicación práctica:

- Reuniones periódicas (semanales, quincenales o según necesidad)
- Turnos de palabra respetados
- Actas o acuerdos claros
- Decisiones por consenso o mayoría acordada

La asamblea no sustituye el trabajo técnico diario, pero sí marca el marco general.

## 2.3 Roles funcionales, no jerárquicos

Eliminar jerarquías no significa eliminar funciones.

El error común es confundir:

- Autoridad técnica con autoridad total

Como colectivo:

- Reconocemos el conocimiento técnico
- Pero evitamos que se convierta en poder incuestionable

Ejemplo de roles:

- Técnicos: planificación, metodología, evaluación
- Deportistas: ejecución, feedback, propuestas
- Responsables rotativos: comunicación, coordinación, logística

Aplicación práctica:

- Definir claramente qué responsabilidades tiene cada rol
- Establecer mecanismos para revisar o cambiar esas responsabilidades
- Permitir que los roles roten cuando sea posible

## 2.4 El papel del técnico deportivo

El técnico deportivo es una figura clave y debe transformarse profundamente.

Pasa de ser:

- Un mando ↠ a un facilitador
- Un decisor único ↠ a un coordinador

Funciones dentro de este modelo:

- Aportar conocimiento técnico
- Diseñar entrenamientos
- Escuchar al grupo
- Adaptar decisiones en función del colectivo

Límites claros:

- No imponer sin explicación
- No utilizar el poder disciplinario como herramienta principal
- No ignorar el contexto personal de los deportistas

Aplicación práctica:

- Explicar el porqué de cada decisión relevante
- Abrir espacios de feedback
- Ajustar planificación según necesidades reales del grupo

## 2.5 El papel del deportista

El deportista deja de ser un sujeto pasivo.

Pasa a ser:

- Parte activa del proceso
- Responsable del funcionamiento colectivo

Responsabilidades:

- Participar en las decisiones
- Comunicar problemas o desacuerdos
- Implicarse en la dinámica del grupo

Riesgo a evitar:
Confundir participación con desorden.

La participación requiere:

- Compromiso
- Responsabilidad

- Respeto por el trabajo colectivo

Aplicación práctica:

- Intervenir en reuniones
- Dar feedback honesto
- Asumir tareas dentro del grupo

## 2.6 Toma de decisiones

No todas las decisiones deben tratarse igual.

Como colectivo, diferenciamos:

Decisiones técnicas inmediatas:

- Durante entrenamientos o competición
  ↠ Responsabilidad principal del técnico

Decisiones estructurales:

- Normas internas
- Organización del equipo
- Gestión de conflictos
  ↠ Decisión colectiva

Aplicación práctica:

- Definir claramente qué tipo de decisiones existen
- Evitar invadir constantemente el espacio técnico
- Evitar que lo técnico justifique decisiones autoritarias

## 2.7 Gestión de conflictos internos

El conflicto no es un fallo, es una parte inevitable de cualquier colectivo.

El problema no es que exista, sino cómo se gestiona.

Principios básicos:

- Afrontar el conflicto, no evitarlo
- No personalizar inmediatamente
- Buscar soluciones colectivas

Aplicación práctica:

- Tratar los conflictos en espacios adecuados (no en caliente durante entrenamientos)
- Escuchar a todas las partes
- Priorizar soluciones que refuercen el grupo

## 2.8 Cultura interna del equipo

La organización no funciona sin una cultura que la sostenga.

Como colectivo, promovemos:

- Confianza
- Transparencia
- Responsabilidad compartida

Y rechazamos:

- Miedo a hablar
- Competencia interna destructiva
- Individualismo extremo

Aplicación práctica:

- Cuidar el lenguaje y las formas
- Evitar dinámicas que rompan el grupo
- Reforzar comportamientos colectivos

## Cierre del punto 2

La organización interna es el núcleo real del cambio.

Sin modificar cómo se estructura el equipo:

- Los principios se quedan en discurso
- Las dinámicas tradicionales reaparecen

Por eso, este punto exige constancia, revisión continua y compromiso tanto de deportistas como de técnicos.

# 3. Derechos laborales y deportivos

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), partimos de una premisa clara:
sin conocimiento de los derechos, no hay capacidad real de defensa ni de organización.

El ámbito deportivo en España presenta una particularidad clave:
conviven situaciones profesionales reguladas con contextos de alta precariedad o incluso informalidad (especialmente en deporte base, semiprofesional y amateur).

Esto genera un terreno donde los abusos no solo existen, sino que muchas veces se normalizan.

Por ello, este apartado busca dotar de herramientas mínimas tanto a deportistas como a técnicos deportivos.

## 3.1 Marco general en España

En España, las relaciones laborales en el deporte pueden estar reguladas por distintas vías:

- Relación laboral común ↠ regulada por el Estatuto de los Trabajadores
- Relación laboral especial de deportistas profesionales
- Trabajo autónomo (muchas veces mal utilizado)
- Voluntariado o compensaciones encubiertas (zona gris frecuente)

El problema principal es que muchas entidades deportivas:

- Evitan formalizar relaciones laborales
- Utilizan figuras legales de forma fraudulenta
- Se aprovechan del desconocimiento

Como CDA, identificamos esto como un conflicto estructural.

## 3.2 Derechos básicos irrenunciables

Independientemente del nivel o disciplina, existen derechos mínimos que deben respetarse:

Para deportistas y técnicos:

- Derecho a remuneración (cuando existe actividad laboral)
- Derecho a contrato por escrito
- Derecho a conocer condiciones de trabajo
- Derecho a descanso y limitación de jornada
- Derecho a protección frente a riesgos (lesiones, sobrecarga)

Idea clave:
Que algo sea habitual en el deporte no significa que sea legal.

## 3.3 El contrato: elemento central

El contrato es la base de cualquier relación laboral.

Problemas habituales:

- Ausencia de contrato
- Contratos ambiguos
- Condiciones verbales no cumplidas

Como CDA, defendemos:

- No iniciar actividad profesional sin condiciones claras
- Exigir copia de cualquier documento firmado

- Revisar cláusulas antes de aceptar

Aplicación práctica:

- Guardar siempre copia del contrato
- No confiar únicamente en acuerdos verbales
- Consultar dudas antes de firmar

## 3.4 Falsos autónomos y economía sumergida

Uno de los mayores problemas en el deporte en España.

Se produce cuando:

- Se obliga a una persona a darse de alta como autónoma
- Pero trabaja bajo condiciones de dependencia (horarios, órdenes, control)

Esto afecta especialmente a:

- Entrenadores
- Preparadores físicos
- Monitores

Como CDA:

- Identificamos esta práctica como fraude
- Promovemos su denuncia colectiva

Señales de alerta:

- Horario fijo impuesto
- Uso de instalaciones del club
- Dependencia económica clara

## 3.5 Salud y prevención

El deporte no puede justificar el daño físico o psicológico.

Situaciones habituales:

- Jugar lesionado por presión
- Sobrecarga sin control

- Falta de seguimiento médico

Como CDA:

- La salud está por encima del rendimiento
- Ningún resultado justifica una lesión evitable

Aplicación práctica:

- Derecho a parar ante lesión
- Exigir seguimiento médico cuando corresponda
- Denunciar presiones indebidas

## 3.6 Derecho a organización colectiva

En España, tanto trabajadores como deportistas tienen derecho a organizarse colectivamente.

Esto incluye:

- Afiliarse a sindicatos
- Crear secciones sindicales
- Actuar colectivamente ante conflictos

Este punto es clave:
La mayoría de abusos se sostienen porque se afrontan de forma individual.

Como CDA:

- Promovemos la organización como herramienta principal
- Rechazamos el aislamiento como estrategia

## 3.7 Vías de actuación ante vulneraciones

Cuando se vulneran derechos, existen varias opciones:

1. Vía interna

- Comunicación directa
- Reclamación dentro del club

2. Vía colectiva

- Organización con compañeros
- Presión conjunta

3. Vía legal

- Inspección de Trabajo
- Reclamaciones judiciales

4. Vía pública

- Denuncia social
- Visibilización del conflicto

Como CDA, priorizamos:

- Lo colectivo sobre lo individual
- Lo estratégico sobre lo impulsivo

## 3.8 Particularidades del deporte amateur

Aquí se concentra gran parte del problema.

Situaciones frecuentes:

- Trabajo sin contrato
- Pagos en negro
- Exigencias propias del profesionalismo sin derechos asociados

Como CDA:

- No aceptamos la precariedad como “parte del deporte”
- Denunciamos la normalización de estas prácticas

### 3.9 Formación como herramienta de defensa

El desconocimiento es una herramienta de control.

Por ello, es fundamental:

- Formarse en derechos laborales básicos
- Compartir información dentro del grupo
- Generar cultura de defensa colectiva

### Cierre del punto 3

Sin conocimiento de los derechos:

- No hay capacidad de negociación
- No hay defensa posible
- No hay organización real

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), entendemos que este conocimiento no es opcional, sino una herramienta imprescindible para transformar el ámbito deportivo.

# 4. Detección de conflictos

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), entendemos que uno de los principales mecanismos de control en el deporte no es solo la imposición directa, sino la normalización progresiva de situaciones injustas.

Muchas dinámicas abusivas no se perciben como conflicto al inicio, sino como “parte del deporte”.
Este apartado busca precisamente romper esa percepción.

Detectar un conflicto a tiempo permite:

- Evitar su consolidación
- Reducir daños personales y colectivos
- Facilitar respuestas organizadas

## 4.1 Qué entendemos por conflicto

Un conflicto no es únicamente una disputa abierta.

Para el CDA, existe conflicto cuando:

- Se vulneran derechos laborales o deportivos
- Se generan relaciones de poder abusivas
- Se produce un desequilibrio sostenido en el trato o las condiciones
- Se fuerza una situación contraria a la voluntad o integridad del individuo o del grupo

## 4.2 Señales tempranas en deportistas

Existen indicadores que, aunque parezcan menores, suelen anticipar problemas estructurales:

- Normalización del dolor físico (“hay que aguantar”)
- Miedo a expresar molestias o desacuerdo
- Exclusión progresiva de decisiones del equipo
- Presión constante por el rendimiento sin consideración del estado físico o mental
- Comparaciones constantes entre compañeros como forma de control

Lectura del CDA:
Cuando el malestar se vuelve silencio, el conflicto ya está activo.

## 4.3 Señales tempranas en técnicos deportivos

Los técnicos también pueden verse atrapados en dinámicas que generan conflicto:

- Presión externa de directivos o terceros para modificar decisiones técnicas
- Falta de autonomía real en la planificación

- Obligación de priorizar resultados sobre salud del grupo
- Dificultad para gestionar quejas sin apoyo institucional

Esto puede generar:

- Frustración estructural
- Prácticas defensivas o autoritarias
- Pérdida de confianza del grupo

## 4.4 Conflictos estructurales del entorno deportivo

No todos los conflictos nacen dentro del equipo.

Muchos vienen del contexto:

- Impagos o retrasos salariales
- Cambios unilaterales de condiciones
- Falta de recursos básicos para entrenar o competir
- Contratos ambiguos o inexistentes
- Intermediarios con poder informal

Como CDA, consideramos esto especialmente relevante porque:

- No depende de la voluntad individual del equipo
- Requiere respuestas colectivas y organizadas

## 4.5 Normalización del abuso

Uno de los mayores riesgos es la adaptación progresiva a situaciones injustas.

Ejemplos:

- “Siempre se ha entrenado así”
- “En este nivel es lo normal”
- “Si no lo haces tú, lo hará otro”

Este tipo de discurso:

- Reduce la capacidad de reacción
- Individualiza la responsabilidad
- Desactiva la organización colectiva

El CDA identifica la normalización como una fase previa al abuso consolidado.

## 4.6 Indicadores en la dinámica del grupo

El conflicto no siempre es individual; muchas veces es colectivo:

- División interna entre jugadores o técnicos
- Pérdida de comunicación entre partes del equipo
- Decisiones que generan tensión recurrente
- Sensación de injusticia repetida sin resolución
- Aumento de conflictos personales derivados del contexto deportivo

Cuando el grupo empieza a fragmentarse, el conflicto ya está avanzado.

## 4.7 Conflictos invisibles

Existen conflictos que no generan enfrentamiento directo, pero afectan profundamente:

- Carga mental excesiva
- Fatiga constante no gestionada
- Sensación de reemplazabilidad permanente
- Inseguridad laboral crónica
- Falta de reconocimiento del trabajo realizado

Estos conflictos suelen ser los más peligrosos porque:

- No se expresan abiertamente
- Se interpretan como problemas individuales
- Se interiorizan como fracaso personal

## 4.8 Herramienta clave: la conversación colectiva

Una de las formas más eficaces de detección es la comunicación estructurada dentro del grupo.

Como CDA, proponemos:

- Espacios periódicos de diálogo real (no solo técnico)
- Posibilidad de expresar malestar sin consecuencias
- Escucha activa entre deportistas y técnicos

El silencio sostenido no es neutral: es un síntoma.

## 4.9 Criterio del CDA para identificar conflicto

Un conflicto existe cuando se cumplen uno o varios de estos puntos:

- Hay daño físico o psicológico evitable
- Hay desigualdad persistente en el trato o condiciones
- Hay ausencia de voz en decisiones relevantes
- Hay miedo a hablar o cuestionar
- Hay normalización de una situación claramente injusta

## Cierre del punto 4

Detectar conflictos no es un ejercicio teórico, sino una herramienta de supervivencia organizativa.

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), sostenemos que:

- Lo que no se identifica a tiempo, se consolida
- Lo que se consolida, se vuelve estructura
- Y lo que se vuelve estructura, es mucho más difícil de transformar

# 5. Protocolo de actuación

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), entendemos que identificar un conflicto sin una respuesta organizada conduce, en la mayoría de los casos, a su perpetuación.

Por ello, este protocolo no es una recomendación abstracta, sino una guía de actuación escalonada que prioriza lo colectivo, lo estratégico y lo proporcional.

El objetivo no es reaccionar de forma impulsiva, sino construir una respuesta eficaz.

## 5.1 Principio general de actuación

Ante cualquier conflicto:

- No actuar de forma individual si el problema es colectivo
- No escalar sin información suficiente
- No normalizar la inacción prolongada

El CDA establece tres ejes:

- Análisis
- Organización
- Acción

## 5.2 Fase 1: Análisis colectivo

Antes de cualquier acción, es imprescindible definir con claridad qué está ocurriendo.

Objetivos:

- Evitar interpretaciones individuales aisladas
- Determinar si el problema es puntual o estructural
- Identificar a las partes afectadas

Acciones concretas:

- Reunión del grupo implicado (deportistas y/o técnicos)
- Exposición ordenada de los hechos
- Identificación de patrones repetidos
- Definición del impacto real del conflicto

Resultado esperado:
Una comprensión compartida del problema, no una suma de opiniones individuales.

## 5.3 Fase 2: Documentación

Todo conflicto debe ser respaldado por información verificable.

Elementos a recopilar:

- Mensajes relevantes
- Contratos o acuerdos
- Registros de pagos o incumplimientos
- Partes médicos o informes de lesiones
- Testimonios coherentes entre miembros del grupo

El objetivo no es judicializar automáticamente, sino:

- Evitar ambigüedades
- Fortalecer la posición colectiva
- Preparar posibles escaladas

## 5.4 Fase 3: Respuesta interna

Antes de cualquier acción externa, se prioriza la resolución dentro del propio entorno deportivo.

Acciones posibles:

- Reunión con la persona o estructura responsable (entrenador, dirección, club)
- Exposición clara del conflicto desde una posición colectiva

- Solicitud de cambios concretos y verificables

Principios del CDA en esta fase:

- Claridad
- Unidad del grupo
- Evitar negociaciones individuales paralelas
- Mantener coherencia en el discurso

## 5.5 Fase 4: Organización del grupo

Si la respuesta interna no resuelve el conflicto o no es suficiente:

El siguiente paso es reforzar la organización colectiva.

Acciones:

- Consolidar la posición común del grupo
- Definir portavocías rotativas o acordadas
- Establecer límites claros de actuación
- Preparar medidas de presión si son necesarias

Aquí es donde la cohesión del grupo se vuelve determinante.

## 5.6 Fase 5: Escalada proporcional

Si el conflicto persiste, el CDA contempla diferentes niveles de escalada, siempre de forma gradual y consciente.

Opciones:

- Comunicación formal a la entidad responsable
- Asesoramiento externo (legal o sindical)
- Visibilización del conflicto
- Denuncia ante organismos competentes

En España, dependiendo del caso, pueden intervenir:

- Inspección de Trabajo
- Federaciones deportivas
- Vías judiciales laborales

## 5.7 Principio de proporcionalidad

No todos los conflictos requieren la misma respuesta.

El CDA establece:

- Respuestas leves para problemas puntuales
- Respuestas organizadas para problemas recurrentes
- Respuestas firmes para vulneraciones estructurales de derechos

Evitar tanto la sobrerreacción como la pasividad es clave para la eficacia.

## 5.8 Gestión del desgaste interno

Un aspecto crítico del conflicto es su impacto en el propio grupo:

- Fatiga emocional
- División interna
- Pérdida de motivación

Por ello:

- Es necesario revisar constantemente la cohesión del grupo
- Evitar que el conflicto destruya la estructura interna
- Mantener espacios de cuidado colectivo

### 5.9 Errores comunes a evitar

Como CDA, identificamos errores frecuentes:

- Afrontar el conflicto de forma individual
- Actuar sin información completa
- Escalar sin estrategia
- Personalizar el problema en exceso
- Romper la cohesión del grupo por diferencias internas

### Cierre del punto 5

El protocolo de actuación no busca evitar el conflicto, sino gestionarlo de forma que fortalezca al colectivo en lugar de debilitarlo.

Para el Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), el conflicto no es una anomalía: es una oportunidad de reorganización consciente.

# 6. Acción directa

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), entendemos la acción directa como el conjunto de prácticas mediante las cuales el propio colectivo interviene de forma activa en la resolución de un conflicto, sin depender exclusivamente de intermediarios externos.

No se trata de impulsividad ni de ruptura desordenada, sino de una herramienta organizada, consciente y proporcional dentro del marco deportivo.

La acción directa aparece cuando:

- Los canales internos no resuelven el conflicto
- Existe una vulneración clara y persistente de derechos
- La situación requiere una respuesta colectiva visible o material

## 6.1 Principio fundamental

La acción directa no sustituye el análisis ni la organización previa.
Es su consecuencia.

El CDA establece:

- Primero comprender
- Después organizar
- Finalmente actuar

## 6.2 Formas de acción directa en el ámbito deportivo

La acción directa no es única ni uniforme. Puede adoptar distintas formas según el contexto.

a) Acción colectiva de negación

Consiste en la negativa coordinada a aceptar una condición abusiva.

Ejemplos:

- No entrenar bajo condiciones de riesgo
- No competir sin garantías mínimas acordadas
- No asumir tareas fuera del marco contractual o acordado

Clave: debe ser siempre colectiva para evitar represalias individuales.

b) Paros o interrupciones de actividad

Medida más intensa, utilizada cuando el conflicto es estructural.

Ejemplos:

- Suspensión de entrenamientos
- Parada temporal de la actividad deportiva
- Bloqueo de participación en competición

En el contexto español, esto puede tener implicaciones legales o contractuales, por lo que requiere especial coordinación.

c) Visibilización pública del conflicto

Consiste en trasladar el problema al espacio público.

Ejemplos:

- Comunicados del grupo
- Uso coordinado de redes sociales
- Explicación del conflicto a medios o entorno deportivo

El objetivo no es la exposición personal, sino:

- Romper la invisibilidad del conflicto
- Generar presión social o institucional
- Evitar la manipulación informativa

d) Retirada estratégica

En casos extremos, el colectivo puede decidir abandonar temporalmente una dinámica.

Ejemplos:

- No participación en competiciones
- Abandono de entrenamientos en bloque
- Suspensión de actividad hasta resolución del conflicto

Esta medida implica alto coste, por lo que debe ser cuidadosamente evaluada.

## 6.3 Condiciones para su aplicación

El CDA establece que la acción directa es legítima cuando:

- Existe consenso amplio dentro del grupo
- El conflicto ha sido claramente identificado
- Se han agotado las fases previas del protocolo
- La medida es proporcional al problema

Sin estas condiciones, la acción directa pierde eficacia y coherencia.

## 6.4 Riesgos y gestión de consecuencias

Toda acción directa tiene implicaciones:

- Contractuales (posibles sanciones o conflictos laborales)
- Deportivas (convocatorias, alineaciones, licencias)
- Sociales (opinión pública, entorno del club)

Por ello, el CDA insiste en:

- Evaluar escenarios antes de actuar
- Mantener unidad interna
- Evitar decisiones individuales que rompan la estrategia colectiva

## 6.5 Papel de los técnicos deportivos en la acción directa

Los técnicos no quedan fuera del proceso.

Pueden:

- Apoyar las decisiones colectivas del grupo
- Facilitar información técnica relevante
- Mediar internamente si es necesario

Pero deben evitar:

- Deslegitimar la acción colectiva desde una posición de autoridad
- Tomar decisiones unilaterales en contextos de conflicto colectivo

## 6.6 Papel de los deportistas

Los deportistas son el núcleo de la acción directa en la mayoría de los casos.

Su función es:

- Mantener la cohesión del grupo
- Ejecutar las decisiones colectivas acordadas
- Evitar fracturas internas durante el proceso

La fuerza de la acción directa depende directamente de la unidad del grupo.

## 6.7 Efecto esperado

La acción directa no busca el conflicto por el conflicto.

Busca:

- Forzar la resolución de una situación bloqueada
- Reequilibrar relaciones de poder
- Abrir espacios de negociación reales

Su eficacia depende de su coherencia, no de su intensidad.

## Cierre del punto 6

Para el Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), la acción directa es una herramienta legítima cuando la organización colectiva necesita intervenir de forma inmediata en su propia realidad.

No es el punto de partida, sino el punto de madurez del proceso organizativo.

# 7. Construcción de alternativas

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), sostenemos que la transformación del ámbito deportivo no puede limitarse a la denuncia o a la respuesta ante conflictos.
La verdadera profundidad del cambio aparece cuando somos capaces de construir estructuras funcionales que no dependan de los modelos jerárquicos tradicionales.

Este apartado no es teórico: es la base de una práctica deportiva alternativa sostenible.

## 7.1 Principio general

No basta con resistir dentro del sistema existente.
Es necesario desarrollar formas de organización deportiva que:

- Sean viables en el tiempo
- Funcionen en la práctica diaria
- No reproduzcan jerarquías innecesarias
- Mantengan la eficacia deportiva

El CDA entiende que la alternativa no es una idea futura, sino una construcción progresiva desde el presente.

## 7.2 Clubes y equipos autogestionados

Una de las formas más directas de alternativa es la creación de estructuras autogestionadas.

Características:

- Toma de decisiones colectiva

- Gestión compartida de recursos
- Transparencia económica y organizativa
- Reparto funcional de responsabilidades

Aplicación práctica:

- Asambleas regulares con todos los miembros
- Decisiones sobre objetivos deportivos de forma colectiva
- Organización interna distribuida (logística, comunicación, material, etc.)

Este modelo puede aplicarse tanto a deportes colectivos como a estructuras de entrenamiento individual.

## 7.3 Reducción de la dependencia institucional

Muchas dinámicas de control provienen de la dependencia total de clubes, federaciones o entidades externas.

Como CDA, proponemos:

- Diversificar fuentes de apoyo
- Reducir la concentración de poder en una sola entidad
- Generar autonomía progresiva del grupo

Ejemplos prácticos:

- Espacios de entrenamiento compartidos entre colectivos
- Redes de apoyo entre equipos independientes
- Colaboración entre grupos deportivos autogestionados

## 7.4 Redes de cooperación entre deportistas y técnicos

La alternativa no se construye en aislamiento.

Es fundamental crear:

- Redes horizontales entre equipos
- Espacios de intercambio de conocimiento técnico
- Apoyo mutuo entre colectivos en conflicto

Esto permite:

- Reducir la vulnerabilidad individual
- Compartir experiencias organizativas
- Evitar la fragmentación del movimiento deportivo

## 7.5 Gestión económica transparente

Toda alternativa real necesita una base material clara.

Principios del CDA:

- Transparencia total en ingresos y gastos
- Reparto acordado de recursos
- Evitar concentraciones opacas de poder económico

Aplicación práctica:

- Presupuestos compartidos
- Decisiones económicas en asamblea
- Registro accesible para todos los miembros

## 7.6 Profesionalización sin jerarquización

Uno de los grandes desafíos es mantener la eficacia deportiva sin reproducir estructuras autoritarias.

El CDA sostiene que:

- La profesionalización no requiere jerarquía rígida
- La especialización no implica dominación

Ejemplo:
Un técnico deportivo puede liderar el diseño metodológico sin convertirse en autoridad absoluta sobre el grupo.

## 7.7 Cultura organizativa alternativa

La estructura no funciona sin cultura interna.

Se promueve:

- Responsabilidad compartida
- Comunicación constante
- Confianza como base operativa
- Resolución colectiva de problemas

Se rechaza:

- Dependencia de figuras de autoridad
- Individualismo competitivo interno
- Opacidad en la toma de decisiones

## 7.8 Escalabilidad del modelo

Las alternativas no necesitan empezar grandes.

Pueden desarrollarse en fases:

- Pequeños grupos de entrenamiento
- Equipos locales
- Redes interclubes
- Estructuras más amplias de coordinación

El CDA entiende que la transformación es progresiva, no inmediata.

## Cierre del punto 7.

Para el Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), no se trata solo de cuestionar el modelo existente, sino de demostrar que otros modelos son posibles, funcionales y sostenibles dentro del deporte contemporáneo.

# 8. Código ético

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), entendemos que toda organización que aspire a ser coherente con el anarcosindicalismo clásico necesita un marco ético claro. No se trata de moral abstracta, sino de reglas prácticas que sostienen la cohesión del colectivo y evitan la reproducción de dinámicas de dominación.

Este código se inspira en los valores históricos del anarcosindicalismo: solidaridad, acción directa, democracia de base, federalismo, apoyo mutuo y rechazo de toda forma de autoridad impuesta.

## 8.1 Principio de coherencia entre medios y fines

El CDA asume que los medios determinan el tipo de sociedad que se construye.

Por tanto:

- No se pueden utilizar prácticas autoritarias para construir espacios horizontales
- No se puede justificar el abuso en nombre del rendimiento
- No se pueden aceptar dinámicas de explotación como “transitorias”

La coherencia es un requisito estructural, no una opción moral.

## 8.2 Apoyo mutuo como base del funcionamiento

El apoyo mutuo es el eje central del anarcosindicalismo aplicado al deporte.

Implica:

- Priorizar el bienestar colectivo sobre el beneficio individual inmediato
- Compartir conocimientos, recursos y experiencias
- Intervenir cuando un miembro del grupo sufre una situación injusta

Aplicación práctica:

- Acompañamiento en conflictos individuales
- Redistribución de tareas cuando alguien está sobrecargado o lesionado
- Rechazo de la indiferencia ante problemas internos

## 8.3 Igualdad efectiva en la práctica

El CDA no entiende la igualdad como un concepto formal, sino como una práctica diaria.

Esto implica:

- Ausencia de privilegios permanentes
- Rotación de responsabilidades cuando sea posible
- Acceso equitativo a la información relevante

Incluso en presencia de roles técnicos diferenciados, la igualdad se mantiene en:

- La voz en la toma de decisiones
- El respeto mutuo
- La posibilidad de cuestionar sin represalias

## 8.4 Rechazo de toda forma de abuso

Se considera inaceptable cualquier forma de abuso dentro del entorno deportivo, incluyendo:

- Abuso físico (entrenamientos dañinos, negligencia de lesiones)
- Abuso psicológico (humillación, intimidación, presión constante)
- Abuso estructural (imposición arbitraria de condiciones, falta de derechos básicos)

El CDA establece que ningún objetivo deportivo justifica estas prácticas.

## 8.5 Libertad de participación y salida

Un principio fundamental del anarcosindicalismo es la libertad de asociación.

En el contexto deportivo esto implica:

- Nadie puede ser forzado a permanecer en un colectivo
- La participación debe ser voluntaria y consciente
- Las decisiones del grupo no pueden convertirse en mecanismos de coacción

La cohesión no se impone, se construye.

## 8.6 Responsabilidad colectiva

La autonomía no elimina la responsabilidad.

Cada miembro del colectivo:

- Es responsable de sus acciones dentro del grupo
- Debe contribuir al funcionamiento común
- Participa en la resolución de problemas cuando afectan al conjunto

La irresponsabilidad individual sostenida afecta directamente al equilibrio colectivo.

## 8.7 Transparencia y confianza

La confianza no se exige: se construye mediante transparencia.

El CDA establece:

- Acceso abierto a la información organizativa relevante
- Claridad en decisiones económicas y deportivas
- Comunicación directa y honesta entre miembros

La opacidad genera jerarquía; la transparencia la reduce.

## 8.8 Rechazo del personalismo

El CDA rechaza la centralización del poder en figuras individuales, incluso cuando estas sean técnicamente competentes.

Se promueve:

- Liderazgos funcionales y temporales
- Decisiones distribuidas
- Evitar la dependencia de una sola persona para el funcionamiento del grupo

El colectivo debe ser independiente de sus individuos concretos.

## 8.9 Disciplina consciente, no autoritaria

El concepto de disciplina no se elimina, pero se redefine.

No se basa en:

- Castigo
- Imposición
- Miedo

Sino en:

- Compromiso colectivo
- Responsabilidad compartida
- Acuerdos asumidos libremente

La disciplina nace del acuerdo, no de la autoridad.

## Cierre del punto 8

El código ético del Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA) no es decorativo ni simbólico.
Es la base que impide que las estructuras horizontales degeneren en nuevas formas de poder informal.

Su función es garantizar que la práctica deportiva alternativa no reproduzca aquello que pretende superar.

# 9. Comunicación

Como Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), entendemos la comunicación como una herramienta estratégica y estructural, no como un elemento secundario.

La forma en la que un colectivo se comunica determina:

- Su cohesión interna
- Su capacidad de acción externa
- Su estabilidad frente a conflictos

Una organización horizontal no puede funcionar con una comunicación caótica, opaca o centralizada.

## 9.1 Principio general

La comunicación debe ser:

- Clara
- Directa
- Accesible para todos los miembros
- Coherente con las decisiones colectivas

El CDA rechaza la comunicación como herramienta de control o manipulación interna.

## 9.2 Comunicación interna

Es la base del funcionamiento del colectivo.

Debe garantizar:

- Flujo constante de información entre deportistas y técnicos
- Acceso igualitario a decisiones y acuerdos
- Evitar la existencia de “canales ocultos” de poder

Aplicación práctica:

- Reuniones periódicas con información compartida
- Uso de canales comunes (no segmentados por jerarquía)
- Registro claro de acuerdos tomados en asamblea

La falta de comunicación interna genera jerarquías invisibles.

## 9.3 Comunicación en situación de conflicto

En contextos de tensión, la comunicación debe ser aún más rigurosa.

Principios del CDA:

- Unificación del mensaje colectivo
- Evitar contradicciones internas públicas
- Designación flexible de portavocías si es necesario
- No improvisar declaraciones individuales en conflictos colectivos

Objetivo: proteger la cohesión del grupo sin ocultar la realidad del conflicto.

## 9.4 Comunicación externa

Incluye la relación con:

- Clubes o entidades deportivas
- Medios de comunicación
- Federaciones
- Público general

Debe basarse en:

- Coherencia con las decisiones internas
- Transparencia cuando sea necesario
- Protección del grupo frente a distorsiones externas

## 9.5 Portavocías

El CDA no elimina la figura del portavoz, pero la redefine.

Características:

- Rotativa o acordada colectivamente
- Temporal
- Sujeta a mandato del grupo

El portavoz no decide: transmite.

### 9.6 Errores de comunicación a evitar

- Mensajes individuales contradictorios
- Filtraciones descoordinadas en conflictos
- Uso de redes sociales sin consenso en situaciones sensibles
- Personalización excesiva de los problemas

Estos errores debilitan directamente la capacidad organizativa.

### 9.7 Cultura comunicativa

Más allá de los canales, es necesario construir una cultura:

- Escucha activa real
- Respeto en la expresión de desacuerdos
- Evitar la agresividad como norma de comunicación
- Priorizar el entendimiento sobre la reacción

La comunicación es parte de la organización, no un añadido.

## Cierre del manual

Este documento, elaborado por el Colectivo de Deportistas Anarquistas (CDA), no pretende ser un texto cerrado ni definitivo.

Es una herramienta viva, construida desde la práctica y orientada a ser aplicada, adaptada y transformada por quienes la utilicen en sus propios contextos deportivos.

Partimos de una convicción central:

El deporte no es neutral. Es un espacio social donde se reproducen o se cuestionan relaciones de poder.

Frente a modelos basados en la jerarquía, la competencia deshumanizada y la explotación normalizada, este manual propone una alternativa basada en:

- La organización horizontal
- El apoyo mutuo
- La autogestión
- La defensa activa de derechos
- La construcción colectiva de la práctica deportiva

No se trata únicamente de resistir dentro del sistema existente, sino de demostrar que otras formas de organización son posibles, funcionales y sostenibles.

El CDA entiende este manual como un punto de partida, no como un final.

Su valor real no está en su redacción, sino en su aplicación concreta dentro de equipos, clubes y espacios deportivos.

La transformación no depende de un individuo, sino de la capacidad colectiva de organizarse, sostenerse y actuar.

Ante la duda o necesidad, contacta con tu sindicato anarquista más cercano.

**¡SALUD Y LIBERTAD!**

**Colectivo de Deportistas Anarquistas.**